

GUIDE ANFH **MODE D'EMPLOI**

LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

- L'intérêt
- Les conditions d'accès
- La durée et le rythme
- La mise en œuvre
- Position et rémunération
- Après le congé
- Le financement

ASSOCIATION NATIONALE POUR LA **FORMATION** PERMANENTE DU PERSONNEL **HOSPITALIER**



LE CONGÉ DE FORMATION PROFESSIONNELLE

REPÈRES

Démarche individuelle de l'agent, le congé de formation professionnelle (CFP) est fondé sur une autorisation d'absence lui permettant de suivre une action de formation professionnelle de son choix.

Caractéristiques-clés

- 3 années de service dans la fonction publique hospitalière : c'est la condition préalable à remplir pour bénéficier du CFP.

- Une procédure précise doit être respectée par l'agent pour faire sa demande : pris en continu ou en discontinu, le CFP bénéficie d'un financement spécifique garantissant à l'intéressé une indemnité et une protection sociale pendant sa formation.

L'INTÉRÊT

Le CFP permet aux agents de **réaliser un projet personnel de formation afin de changer d'activité**, d'accéder à un niveau supérieur de qualification ou d'acquérir de nouvelles compétences professionnelles. À la différence du plan de formation [→ A01] et du DIF [→ A02], le CFP laisse à l'agent à la fois l'initiative du départ en formation et toute autonomie quant au choix de l'action.

LES CONDITIONS D'ACCÈS

Pour prétendre à un CFP, l'agent doit :

- **être en position d'activité.** Est donc exclue la personne en congé thérapeutique, en congé de fin d'activité, en disponibilité (sauf à être réintégrée avant son départ en congé de formation professionnelle)…
- **Justifier de 3 années de services effectifs** (ou l'équivalent pour les agents à temps partiel) dans la fonction publique hospitalière. [→ À LA LOUPE 1]
- **Choisir une action de formation répondant aux critères d'imputabilité sur les crédits formation** (viser l'acquisition de connaissances, d'aptitudes et de compétences, reposer sur des objectifs, des moyens pédagogiques et un dispositif permettant de suivre leur déroulement et d'en évaluer l'impact).

LA DURÉE ET LE RYTHME

Le congé de formation professionnelle peut atteindre 3 ans pour l'ensemble de la carrière.
Il peut être utilisé en une seule ou en plusieurs fois. **Chaque CFP doit atteindre une durée d'un mois minimum** (équivalent temps plein), éventuellement fractionné en semaines, journées ou demi-journées.

LA MISE EN ŒUVRE

PREMIÈRE ÉTAPE

L'agent doit obtenir son CFP auprès de la direction de son établissement.
La demande de CFP est présentée par écrit 60 jours au moins avant la date à laquelle commence la formation envisagée. La demande doit mentionner cette date et préciser la durée du Congé de Formation Professionnelle sollicité. La direction doit faire connaître sa décision dans les 30 jours suivant la réception de la demande.

La réponse peut être négative pour l'un des deux motifs suivants :

- **l'intérêt du fonctionnement du service**, autrement dit l'absence de l'agent serait préjudiciable au bon déroulement de l'activité,



■ **le nombre d'agents déjà absents dans le cadre d'un congé de formation professionnelle dépasse 2 %** de l'effectif de l'établissement au 31 décembre de l'année précédente.

DEUXIÈME ÉTAPE

Si l'agent souhaite être indemnisé pendant son CFP, il doit se procurer auprès de sa délégation régionale ANFH, un dossier de demande de financement du CFP. Ce dossier comporte 3 formulaires à remplir respectivement par l'agent, l'établissement employeur et l'organisme de formation. [→ À LA LOUPE 2]



POINT VIGILANCE

Lorsque toutes les demandes ne peuvent pas être satisfaites, priorité doit être donnée aux agents dont la demande a été précédemment écartée.
Un troisième refus n'est possible qu'après avis de la commission administrative paritaire. [→ B12]

Chaque année, le comité technique d'établissement doit être informé du nombre de demandes déposées au titre du CFP et des congés acceptés. [→ B12]

POSITION ET RÉMUNÉRATION

L'agent bénéficiaire d'un congé de formation professionnelle est maintenu en position d'activité.
Si sa demande de financement a été acceptée par l'ANFH, il perçoit une **indemnité mensuelle forfaitaire** versée par l'établissement, laquelle est remboursée par l'ANFH.

Ce remboursement inclut :
■ le supplément familial (s'il y a lieu),
■ les charges dues à l'URSSAF (assurances sociales), à la CNRACL ou à l'IRCANTEC (retraites). [→ À LA LOUPE 3]



POINT VIGILANCE

À la fin de chaque mois, comme à l'issue de son congé, l'agent doit remettre à la direction une "attestation de présence effective" délivrée par l'organisme de formation.
En cas d'absence non justifiée, il peut être mis un terme au congé et l'agent, être conduit à rembourser les indemnités perçues.
Congé de maladie, congé maternité, accident de travail, accident de trajet, congé annuel : le CFP est suspendu. Ces congés suspendent le CFP, et ne sont pas remboursés par l'ANFH.



À LA LOUPE

1 LES CONDITIONS D'ACCÈS
L'ancienneté qui compte
Pour le calcul de l'ancienneté permettant l'accès au CFP, prendre en compte les années de services effectifs accomplis en qualité de titulaire ou non (y compris en CDD) dans la fonction publique hospitalière. À l'exclusion des périodes effectuées dans 0le cadre des emplois-jeunes, CES, CAE…

2 LA MISE EN ŒUVRE
Refus de financement
En cas de refus de financement du congé, l'agent peut renoncer à son CFP ou partir en CFP non rémunéré. Il conserve toutefois sa protection sociale et son droit à la retraite. L'agent et l'établissement paient des cotisations sociales correspondante.

3 POSITION ET RÉMUNÉRATION
L'indemnité mensuelle forfaitaire, en détail
• **Montant :**
85 % du montant total du traitement brut et de l'indemnité de résidence perçus avant le départ en congé. L'indemnité est toutefois plafonnée : elle ne peut dépasser le montant du traitement et de l'indemnité de résidence correspondant à l'indice brut 650 d'un agent en fonction à Paris. L'indemnité est augmentée, s'il y a lieu, du supplément familial.
Tout avancement, ayant une date d'effet postérieure au départ en CFP n'est pas répercuté sur l'indemnité.
• **Durée du versement :**
L'indemnité est versée pendant une durée – appréciée sur l'ensemble de la carrière – de 12 mois portée (sous conditions) à 24 mois – 720 jours comptables – pour une formation d'au moins 2 ans.
• **Une exception en faveur des agents de catégorie C**
Durant un an au plus, ces agents perçoivent la totalité de leur traitement et de l'indemnité de résidence, via le versement d'un complément égal à la différence entre l'indemnité mensuelle forfaitaire d'une part et le montant total de leur salaire brut et l'indemnité de résidence perçue avant le congé, d'autre part (soit un complément d'indemnité de 15 %). Ce complément, versé par l'établissement, est remboursé par le Fonds pour l'Emploi Hospitalier (FEH).



APRÈS LE CONGÉ

Au terme du congé, l'agent **réintègre** – dans son établissement d'origine – un emploi correspondant à son grade ou, pour les non titulaires, un emploi de niveau équivalent à celui occupé avant le congé.

Si le congé a été indemnisé, l'agent est tenu par une obligation de servir d'une durée égale au triple de celle pendant laquelle il a perçu l'indemnité [→ À LA LOUPE 3]. Toutefois, la direction de l'établissement peut – après avis de la commission administrative paritaire (CAP) [→ B12] – l'en dispenser. [→ À LA LOUPE 4]



POINT VIGILANCE

La durée du congé de formation professionnelle est prise en compte dans les calculs liés à :
- l'ancienneté,
- l'avancement de grade et/ou d'échelon,
- la retraite (avec retenues afférentes).

Le CFP peut servir de levier à un projet professionnel. Il est donc nécessaire d'appréhender l'obligation de servir avec souplesse et discernement. À défaut, l'établissement risque d'être confronté à une démotivation et l'agent, à une perte de compétences. Il est par conséquent dans l'intérêt, tant de l'établissement que de l'agent, d'accorder la demande de dispense dès lors que l'agent conduit un projet professionnel hors de l'établissement (emploi dans le secteur privé…).
La somme versée par l'agent à la suite de la rupture de son obligation de servir doit être rétrocédée par l'établissement à l'ANFH (Comité de gestion du CFP).

LE FINANCEMENT

Le congé de formation professionnelle est financé (hors complément accordé aux agents de catégorie C — voir "L'indemnité mensuelle forfaitaire, en détail") sur la contribution 0,2 % de la masse salariale versée par les établissements à l'ANFH. [→ À LA LOUPE 5]



À LA LOUPE

4 APRÈS LE CONGÉ
La rupture d'engagement après un CFP rémunéré
Il y a rupture d'engagement si l'agent quitte la fonction publique (hospitalière, d'Etat ou territoriale) avant le terme prévu.
L'intéressé doit alors rembourser l'indemnité nette perçue (et, s'il y a lieu, le supplément familial) au prorata du temps de service non effectué.

5 LE FINANCEMENT
Priorités et répartition des crédits
Les instances paritaires nationales de l'ANFH définissent chaque année les priorités de financement du CFP qui s'appliquent lorsque les crédits sont insuffisants pour satisfaire toutes les demandes.



POUR ALLER PLUS LOIN

L'ANFH VOUS ACCOMPAGNE !
- Informations, conseils, démarches : l'ANFH est le partenaire de chaque établissement et de ses agents dans la mise en œuvre des congés de formation professionnelle.

TEXTES DE RÉFÉRENCE
Décret n°2008-824 du 21 août 2008 (JO du 23 août 2008)
- Articles 30 à 36

CONTACTS UTILES
La délégation régionale ANFH
www.anfh.asso.fr
Pour communiquer sur ce dispositif : une affiche jointe au guide.

Conception / Rédaction Groupe projet ANFH – Cabinet Boumendilet consultants / **Design graphique** Atelier Chévara etc.